



DEN NORSKE KIRKE

Kirkerådets sekretariat

Kirkelig organisering

Status og prosess

August 2022

Hva skal vi oppnå?

- En kirke med best mulig ressursforvaltning for oppdraget
- God og kompetent arbeidsgiver med tverrfaglig ledelse
- Enhetlig arbeidsgiverpraksis med mest mulig likebehandling
- Felles arbeidsgiveransvar for lokalt ansatte
- Samlende og bærekraftig løsning



Høringene oppsummert om arbeidsgiveransvar

- Verken kommuner eller kirkelige instanser ønsker prostifellesråd
- Ønske om en arbeidsgiver
- Høringen gir ikke klart svar om konkret modell for organisering



Ansettelses

Alle valgte råd:

- Nærest mulig der arbeidet skal foregå
- Menighetsrådets og biskopens rolle understrekes
- Partssammensatte utvalg
- Tilsettingsråd

Andre innspill: Nasjonale ordninger for tilsettingsprosess



Daglig ledelse

Alle valgte råd:

- Flertall/største gruppe: delt ledelse mellom daglig leder og prost
- «*Sidestilt og kompletterende ledelse, ulike roller og ansvar, ivaretar embete og råd*»

KA + arbeidstakerorganisasjoner:

- Flertall for daglig leder med prost i stab. (PF for delt ledelse)
- «*Tydelig, enhetlig og helhetlig strategisk ledelse, klart ansvar*»



Biskopens tilsynsansvar

- Viktig og sammenbindende
- Ønsker en nær og synlig biskop
- Menighetsråd:
 - Samlende, åndelig veileder og inspirator for alle kirkelig tilsatte
 - Teologisk kompetent tilstede i offentlig samtale
 - Tilsyn og myndighetskontakt
- Fellestråd:
 - «Uten biskopens tilsynsansvar (..) er vi ingen Luthersk kirke»
 - Styrket tilsynsrolle m/definert ansvar



Sammenheng i kirken

- Ønske i høringen om mer sammenhengende kirke
- Sammenheng kan bety flere ting:
 - Felles tro og bekjennelse
 - Biskopens tilsyn
 - Regelverk
 - Demokratiske organer
 - Organisasjonskultur
 - Fellesløsninger (f. eks innen IKT, personal, lønn, regnskap, HMS)
 - Struktur



Rammer for organiseringen

Trossamfunnslov

- Trossamfunnet, soknet og rettssubjektet Den norske kirke
- To finansieringskilder – kommunen og staten
- To kjente nivåer for rettslig forankring – soknet og kirken nasjonalt
- Utfordring: Èn arbeidsgiver på tvers av rettssubjekter og finansieringskilder
- Kirkemøtets organiseringsmyndighet



Juridiske vurderinger

Müller-Nilssen-utvalget: Et spørsmål om Kirkemøtet har myndighet til å bestemme at alle arbeidstaker i soknet kan overføres til RDNK

Hjort 1 og 2: Kirkemøtet har trolig ikke rettslig adgang

Wiersholm 1 og 2: Trossamfunnsloven gir kompetanse til å overføre arbeidsgiveransvar – overføring kan gi opphav til problemstillinger som må vurderes og håndteres

Kirkerådet legger til grunn: Kirkemøtets organisasjonskompetanse som trossamfunnets øverste organ må tolkes vidt.

- Politisk vurdering hva som er klok anvendelse av myndighet
- Kirkemøtet må ta stilling på et forsvarlig grunnlag – utredning av tre modeller med mange felles element

Utfordringer og mål

- **Utfordringer:**

- Prestetjenesten kan ikke organiseres mer lokalt enn tilnærmet prostnivå
- Mange fellesråd i dag for små for ivaretagelse av bredt fagfelt og ansvarsområder – uansett modell
- Rekruttering og utvikling av fagkompetanse og fagmiljø i små enheter med brøk-stillinger.
- Arbeidsmiljøundersøkelser 2021: Dnk svakere på gjennomføring av mål, effektiv tidsbruk og faglig ledelse/oppfølging fra kirkefaglige stillinger.

- **Målsetting:**

- Samlende og bærekraftig løsning bygget på god dialog mellom bispedømmeråd og soknets organer
- God ivaretagelse av dialog og samarbeid lokalkirke og kommune.
- Soknet med nødvendig myndighet over egen virksomhet.



Prosess i saken

Proessen

- Müller-Nilssen-utvalgets rapport i april 2021
- Rapporten sendt på høring juni 2021
- Seminar på Kirkemøtet november 2021
- Fire delutredninger levert + alle høringssvar publisert januar 2022
- Høringsoppsummering desember 2021 og mars 2022
- Kirkerådets møter februar, mars, mai, juni og august 2022
- **Kirkemøtet september 2022 fatter prinsippvedtak**
- Videre utredning og høring
- Kirkemøtet august 2023 fatter vedtak om endringer i kirkeordningen

Kirkerådets vedtak 25. mars 2022

• KR 25/22 Vedtak

1. Kirkerådet takker for arbeidet som høringsinstansene har lagt ned
2. Kirkerådet er opptatt av å finne en samlende og bærekraftig løsning
3. Kirkerådet ber om en sak til maimøtet med forslag til prinsippvedtak til Kirkemøtet 2022
 - Saken skal beskrive og vurdere to alternative modeller for organisering av arbeidsgiveransvaret:
 - En med utgangspunkt i soknet som arbeidsgiver
 - En med utgangspunkt i rettssubjektet Den norske kirke som arbeidsgiver
 - Saken skal vise modelluavhengige byggesteiner, risikoer ved modellene og økonomisk estimat
4. Bispedømmerådene oppfordres til tett kontakt med soknets organer i arbeidet med saken

To modeller

Modell 1: Forankring i soknet

- Utøvelse i fellesrådet, lokalt samarbeid eller sammenslåing for store nok enheter
- Styrket tilsyn fra biskop, uten arbeidsgiverfunksjoner
- Todelt ledelse
- Kompenserende tiltak
- Bygger på dagens struktur for kommunal finansiering av FR-ansatte

Modell 2: Forankring nasjonalt

- Utøvelse i fellesrådet, lokalt samarbeid eller sammenslåing for store nok enheter
- Styrket tilsyn fra biskop, uten arbeidsgiverfunksjoner
- Todelt ledelse
- Kompenserende tiltak
- Ny struktur for kommunal finansiering av dagens FR-ansatte

Kirkerådets vedtak 31. mai 2022

KR 42/22 Vedtak

1. Kirkerådet ber administrasjonen om å fortsette uttegningen av modelluavhengige elementer.
2. Kirkerådet ber administrasjonen om å fortsette uttegningen av modell 1 og 2.
3. Kirkerådet ber administrasjonen om å tegne ut en modell 3.

Modelluavhengige elementer

- Styrking av virksomheten i soknet
- Ivaretagelse av god dialog og samarbeid mellom soknet og kommunen
- Stimulerende tiltak for store nok enheter
- Styrket og konkretisert tilsyn fra biskopen
- Visitasreglement
- Tydeliggjøring av soknets rolle ved tilsetting
- Gjennomgående todelt ledelse
- Personalpolitikk, organisasjonskultur, lederutvikling m.m.
- Nasjonale fellesløsninger som vil frigjøre ressurser i soknet
- Folkevalgtes rolle og ansvar på ulike nivå

Modell 3

- Arbeidsgiveransvaret er forankret i soknet (fellesrådet) for dem som i dag er ansatt lokalt og arbeidsgiveransvaret for prestene er forankret nasjonalt i rettssubjektet Den norske kirke.
- Utøvelsen av arbeidsgiveransvaret for alle som arbeider i soknet samles ved at noen arbeidsgiveroppgaver for prestene delegeres fra det nasjonale rettssubjektet til kirkelig fellesråd.
- Arbeidsgiveransvaret vil ikke formelt samles hos én arbeidsgiver i denne modellen, men utøvelsen av ansvaret vil i praksis i stor grad samles og vil kunne samordnes bedre enn i dag.
- Kommunerelasjon og finansiering vil være uendret

Oversikt over modellene

Tema	Dagens ordning	Modell 1 med forankring i soknet	Modell 2 med forankring i rettssubjektet Den norske kirke og delegering av arbeidsgiverfunksjoner	Modell 3 med samlet og samordnet utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner
Formell arbeidsgiver	Soknet ved kirkelig fellesråd (FR) for lokalt ansatte Rettssubjektet Den norske kirke (RDNK) for prester	Soknet (Menighetsprestene overføres fra RDNK)	RDNK (Ansatte i soknet overføres til RDNK)	Soknet ved kirkelig fellesråd (FR) for lokalt ansatte RDNK for menighetsprestene
Utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner	FR Ulike instanser i RDNK	FR Fellesløsninger mv., se nedenfor	Delegering av funksjoner fra RDNK til FR RDNK utøver visse funksjoner selv	FR utøver for soknets ansatte Delegering av funksjoner for prester fra RDNK til FR for å samle og samordne utøvelse
Tilsetting	Soknet – FR selv eller parts-sammensatt utvalg RDNK – prester i BDR	Alle i partssammensatt utvalg (ev. bortsett fra ledere, tilpasset sammen-setning)	Delegering til FR Alle i partssammensatt utvalg (ev. bortsett fra ledere, tilpasset sammensetning)	Delegering av tilsetting av prester til FR Alle i partssammensatt utvalg (ev. bortsett fra ledere, tilpasset sammensetning)

Tema	Dagens ordning	Modell 1 med forankring i soknet	Modell 2 med forankring i rettssubjektet Den norske kirke og delegering av arbeidsgiverfunksjoner	Modell 3 med samlet og samordnet utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner
Virksomhetsområde	<p>Ansatte i FR – soknene i fellesråds-området (kommunen)</p> <p>Prester – hele RDNK</p>	Utgangspunkt at alle har soknene i fellesråds-området	Utgangspunktet at alle har RDNK	Som i dag – ulike virksomhetsområder
Balanse lokal og nasjonal styring		Mer formell myndighet til soknet, men kompenserende tiltak	Mer formell myndighet til RDNK, men kompenserende tiltak	Formell myndighet som i dag
Fellesløsninger (rammeverk, strategier, politikk systemer) <ul style="list-style-type: none"> - personal-forvaltning - rekruttering - HMS - Konflikt-håndtering - Digitalisering - Regnskap - Mv. 	<p>KM kan etablere ulike felles-løsninger i trossamfunnet (organiserings-myndighet, tilskudds-forvaltning mv.)</p> <p>Kirkemøtet (KM) kan regulere som arbeidsgiver for prestene</p>	KM kan etablere ulike fellesløsninger i trossamfunnet (org.mynd., tilskudd mv.)	<p>KM kan etablere ulike fellesløsninger i trossamfunnet (org.mynd., tilskudd mv.)</p> <p>Kirkemøtet kan også regulere som arbeidsgiver for alle</p>	<p>KM kan etablere ulike fellesløsninger i trossamfunnet (org.mynd., tilskudd mv.)</p> <p>Kirkemøtet kan regulere som arbeidsgiver for prestene</p>
Gjennomførings-risiko, robusthet, fleksibilitet		<p>Behov for samarbeid /større enheter</p> <p>Endringsmotstand</p>	<p>Behov for samarbeid / større enheter</p> <p>Endringsmotstand</p> <p>Kirkemøtets rettslige grunnlag omtvistet</p>	<p>Behov for samarbeid / større enheter</p> <p>Endringsmotstand</p> <p>Enklere (enn de to andre) å endre senere</p>

Kirkerådsmøte juni og august (KR 65/22)

Kirkerådet anbefaler Kirkemøtet å treffe følgende prinsippvedtak:

1. Kirkemøtet ber Kirkerådet fremme en eller flere saker til Kirkemøtet om konkrete endringer i kirkeordningen eller øvrig regelverk, som bygger på følgende modelluavhengige elementer eller føringer:

- a) Menighetsrådets rolle skal styrkes, herunder ved tilsettinger.
- b) Biskopens tilsyn skal styrkes og ledelsen tydeliggjøres, uten at biskopen skal utøve arbeidsgivers styringsrett på samme måte som i dag.
- c) Ansvar til folkevalgte styringsorganer og deres valgte ledere i Den norske kirke tydeliggjøres og rammevilkårene styrkes.
- d) Bispedømmerådets rolle som strategisk lederorgan i bispedømmet skal styrkes.
- e) Ledelse i kirken utredes nærmere og høres før ny behandling i Kirkemøtet. Det må blant annet utredes hvordan prostens kirkefaglige ledelse utøves i samarbeid med biskopen, fellesrådet og i forhold til kirkefaglig ledelse i soknet.
- f) I det videre arbeidet skal det utarbeides felles rammeverk, strategier, politikk og systemer for å legge til rette for enhetlig og effektiv forvaltning og sammenheng i hele trossamfunnet. Dette omfatter f.eks felles personalreglement for hele trossamfunnet, et reglement for biskopenes visitaser og et system for konflikthåndtering
- g) Prestetjenesten må fortsatt organiseres i enheter under prostens ledelse, og i mange tilfeller i enheter som er større enn dagens fellesrådsområder.
- h) Samisk kirkeliv skal styrkes.
- i) Lederen av Den norske kirkes ungdomsutvalg skal være medlem av Kirkemøtet.

2. Kirkemøtet går inn for modell 3 med samlet og samordnet utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner, men der rettssubjektet Den norske kirke fortsatt er arbeidsgiver for prestene.



Uansett modellvalg: Hvordan jobbe best mulig sammen trossamfunnet?

- Organisasjonskultur, lederutvikling, sammenheng i kirken, felles løsninger, digitalisering, samarbeid om store nok enheter lokalt..
 - «Bispedømmerådene oppfordres til tett kontakt med soknets organer i arbeidet med saken» (Kirkerådsmøte i 24. mars)
 - «Biskopene imøteser en åpen meningsutveksling og ser det som sitt ansvar å være lyttende og i tett dialog med soknets organer fram mot Kirkemøtet i september» (Bispemøtet 25. mai 2022)
 - «Nettverket for fellesrådsledere vil bidra til å fremme denne type utviklingsarbeid i samarbeid med KA og bispedømmerådene» (uttalelse fra nettverk for fellesrådsledere, 30. mai)



DEN NORSKE KIRKE

Takk for meg!